



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE**  
**ADMINISTRACIÓN**

**“MANAGEMENT OF PERSONNEL ROTATION  
Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE  
EJECUCIÓN COACTIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO  
CHIMBOTE – 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**NIKOLE ALICIA PAICO RUMICHE**

**ASESOR:**

**Mg. RANDALL MANOLO GUTIERREZ CHILCA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTION DE TALENTO HUMANO**

**CHIMBOTE – PERÚ**  
**2017**

**PÁGINA DEL JURADO**



**Mg. Randall Manolo Gutiérrez Chilca**

**PRESIDENTE**



**Mg. Néstor Daniel González Rueda**

**SECRETARIO**



**Dra. Jaela Peña Romero**

**VOCAL**

## DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a Dios, pues es quien me ha acompañado y guiado a lo largo de mi vida; Él es mi fortaleza en los momentos de debilidad; asimismo, por guiarme en el buen camino durante el tiempo de nuestra formación profesional.

A mis padres Elsa Rumiche Ayala y Juan Antonio Paico García.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi hermana; por formar parte de mi vida profesional y agradecerle su amistad, compañía y ánimos en los momentos más difíciles.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco principalmente a Dios, por darme la vida, salud, fuerza y sabiduría que he necesitado para lograr todos mis objetivos obtenidos y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Le doy gracias a mis padres por ser mi apoyo incondicional, inculcarme valores y haberme dado la oportunidad de tener educación y ser hoy un profesional; le doy gracias por ser ejemplo a seguir y ser mi compañero y(a) en cada etapa de mi vida.

Le doy gracias a todos mis profesores durante toda mi carrera profesional, porque todos han aportado un granito de arena a mi información y en especial al profesor Mg. Daniel Ruedas Gonzales.

A mi Profesor Mg. Gutiérrez Chilca Manolo Randall, Docente del curso, por su apoyo incondicional y por contribuir en la culminación de esta investigación.

A todos ellos, muchas gracias.

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo Nikole Alicia Paico Rumiche con DNI N° 74291444 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nvo. Chimbote, Diciembre del 2017



## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Management of personnel rotation y la productividad laboral de los trabajadores del área de ejecución coactiva de la municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.”, con la finalidad de realizar un análisis de la gestión administrativa de una municipalidad distrital, estudio que se realizó en el año 2017, con datos sobre la management of personnel rotation y productividad que se lleva a cabo en dicha institución, esta tesis contiene 7 capítulos la cual se describirá cada uno y al final se llegara a una conclusión. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Licenciado en Administración, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

EL AUTOR.

## ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	V
PRESENTACION.....	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del problema.....	27
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Objetivos.....	28
II. METODOS.....	29
2.1. Definición Diseño de investigación.....	30
2.2. Variables Operacionalización.....	30
Fuente: Elaboración Propia.....	31
2.3. Población y muestra.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos, descriptiva validez y confiabilidad.....	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	33
2.6. Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSION.....	44
V. CONCLUSION.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	49
VII. REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	

## RESUMEN

La investigación, tuvo como propósito analizar el management of personnel rotation y la productividad laboral de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

La metodología aplicada en la ejecución del trabajo de investigación fue observacional, con un diseño de investigación no experimental, correlacional, descriptiva y transversal, con dos variables management of personnel y la productividad, utilizamos una encuesta al área de ejecución coactiva donde se utilizó los siguientes indicadores: Clima organizacional, capacidades de los colaboradores, designación de tareas y roles, competitividad del mercado laboral, calidad del trabajo, disciplina laboral, ambiente laboral, cumplimiento de objetivo, la población estuvo conformada por los trabajadores del área de ejecución coactiva de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

En conclusión, los resultados obtenidos se analizaron el management of personnel rotation y productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, llegando a la conclusión que a mayor rotación de personal conlleva a obtener una baja productividad laboral.

**Palabras Clave:** planeación, organización, dirección, control, eficiencia, eficacia y efectividad.



## **ABSTRACT**

The purpose of the research was to analyze the management of personnel rotation and the labor productivity of the district municipality of Nuevo Chimbote.

The methodology applied in the execution of the research work was observational, with a non-experimental, correlational, descriptive and transversal research design, with two variables management of personnel and productivity, we used a survey of the area of coercive execution where the following indicators were used: Organizational climate, employee skills, task and role designation, labor market competitiveness, quality of work, labor discipline, work environment, objective fulfillment, the population was made up of workers in the area of coercive execution of the district municipality of New Chimbote

In conclusion, the results obtained were analyzed the management of personnel rotation and labor productivity of the employees of the district municipality of Nuevo Chimbote, arriving at the conclusion that a higher turnover of personnel leads to obtain a low labor productivity.

Keywords: planning, organization, management, control, efficiency, effectiveness and efficiency

**I.**

# **INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad Problemática**

En la actualidad el management of personnel rotation y la productividad laboral son dos variables que siempre están presentes en las empresas, y cumplen un rol fundamental en la empresa. El área de recursos humanos es trascendente porque hace que las empresas sean competitivas y productivas, es por eso que los trabajadores deben de estar comprometidos con la organización, desvinculando posibles conflictos que interfieran en su permanencia dentro de la organización. Existen nuevos retos dentro de las organizaciones para el área de recursos humanos, resaltando el asesoramiento de la alta dirección en la toma de decisión que involucra la gestión de personas. Por eso es indispensable conocer la organización mediante el diagnostico interno y el análisis del entorno, determinando los problemas técnicos y desafíos adaptados que la organización debe afrontar y a la vez identificando la ventaja competitiva.

Para el estudio denominado Adapt to Survive, en la cual 11 países participaron, indica que existe un gran vínculo entre el management of personnel rotation y la productividad laboral en sus empresas. Si los mercados lograran acoplar eficientemente las oportunidades correctas y el talento que tienen, se generaría hasta US\$ 130,000 de productividad laboral en los países analizados (US\$ 65,600 millones en China, US\$ 29,300 millones en Estados Unidos y US\$ 11,700 millones en Brasil).

El director de relaciones humanas, Michael Rendell, indica que las organizaciones serán más eficientes y productivas si el empleador y el empleado tienen la capacidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes que existen y alinear las habilidades que desarrollan en las oportunidades presentadas.

Este estudio analiza información sobre 2,600 empleadores de una base de información de Saratoga y millones de interacciones de 277 millones de usuarios de la red de LinkedIn, en la cual se logró identificar a los países que obtienen un mayor grado destacado de afinidad entre las oportunidades y el talento.

El primer lugar de los 11 países analizados es Holanda, seguido de Reino Unido, Canadá, Singapur y Estados Unidos. Las economías emergentes, Brasil, India y China, se ubicaron en los lugares 9, 10 y 11, respectivamente, pues presentaron las mayores pérdidas en productividad por la poca capacidad de adaptar el talento, agrega Forbes.

En Brasil se pierden US\$ 11,700 millones en productividad, en India US\$ 8,610 millones, mientras que en China la cifra se dispara hasta US\$ 65,580 millones.

El management of personnel rotation ocasiona considerables gastos en las organizaciones, siendo uno de los países con el índice más elevado de rotación de personal en América Latina; Perú, precisó el presidente del directorio de Asociación Peruana de Recursos Humanos, Othmar Rabitsch. En la actualidad, el nivel management of personnel rotation en las organizaciones de Perú tiene un porcentaje de 13%, que debe disminuir a un 10%. Para que esto ocurra las organizaciones deberán mejorar puestos, interés por su personal o emplear dinero. Ya que solo 2 de cada 5 organizaciones nacionales cuentan con un sistema de retención de talento. En pocas palabras, esto indica que un 60% de organizaciones no cuentan con el sistema de retención, conforme al último sondeo que fue realizado por Ipsos para American Chamber of Commerce of Perú (AmCham, 2013). Un ejecutivo o un obrero mayormente deciden salir de una organización debido a que no cuentan con un buen clima laboral en sus áreas, esto se debe a que no en las organizaciones del país no existe un adecuado manejo de la gestión del personal. "El personal no siempre decide irse por un mejor salario, sino porque desean tener un buen clima laboral y otros incentivos que no impredeciblemente deben vincularse con su salario". Refirió Rabitsch

Debido a eso, se recomienda a las organizaciones eludir en lo posible la rotación del personal, teniendo siempre en consideración que en nuestro país es más fácil de deducir que el área de Retail y Textil son los que cuentan con el nivel más elevado de rotación de personal.

Por lo general, ocurre en todas las áreas; se observa gran movilidad de trabajadores en el mercado laboral de nuestro país. Es por ello que no se

puede deducir debido a que los trabajadores ya no se especializan por áreas, ya que un día laboran en el retail y al otro día laboran en la pesca, así van rotando por su poco desempeño de talento que tienen; por ello es fundamental orientar las necesidades de las organizaciones para que busquen ayuda a la academia.

La productividad laboral general de componentes en la economía peruana ha obtenido una tendencia decreciente en los periodos 2013 – 2015 teniendo una caída anual sostenida de un 4.4% refirió la Cámara de Comercio de Lima. La productividad laboral general de los factores captura o se refiere a la contribución que hacen a la producción todos los elementos que indirectamente o directamente intervienen en el proceso productivo, con excepción de incrementos en el empleo y capital. Cabe señalar que la productividad del trabajo y el capital tienen relación directa con la productividad, se retroalimentan.

De acuerdo a los últimos resultados de The Conference Board, durante el 2013, 2014 y 2015 la productividad total de factores registró tasas negativas de 0,3%, 2,6% y 1,6%, respectivamente. No obstante, dichos resultados fueron más favorables en la década pasada donde la productividad del Perú mostró tasas positivas de crecimiento promedio de 1,5% para el periodo 1999-2006 y de 0,4% entre el 2007 y el 2013 que coincide con el importante ciclo expansivo que se vivió entre el 2004 y el 2013.

Debido al rol fundamental que cumplen los gobiernos locales o las municipalidades distritales en el desarrollo y la economía de un país, es primordial asegurar el logro de sus objetivos y metas. Por ello se debe contar con un personal satisfecho, motivado e idóneo; es así que se plantea estudiar el management of personnel rotation y la productividad laboral del área ejecución coactivo de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

A partir de la realidad problemática planteada se formula los siguientes problemas para la investigación ¿Cuál es la relación de los factores que originan el management of personnel rotation del área de ejecución coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017? Y ¿Cuál

es la relación del management of personnel rotation y la productividad laboral de los trabajadores del área de ejecución coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017?

## **1.2 Trabajos previos**

A continuación, se expondrán determinados antecedentes de investigaciones o estudio previos relacionados a cada una de las variables, las cuales fueron de especial importancia ya que sirvieron como guía para la presente investigación.

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales:**

Andrade (2009) en la tesis denominada: “ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA PARA SU OPTIMIZACIÓN EN LA PASAMANERÍA S.A. DE LA CIUDAD DE CUENCA EN EL 2009” presentado en la Universidad Politécnica Salesiana, concluye que:

A la rotación del personal le debemos entender como un efecto de fenómenos producidos tanto al interior como el exterior de la organización y no como una causa, estos fenómenos influyen en el comportamiento de las personas.

Chávez Rodríguez, Erika Leticia (2010) en la tesis denominada: “CAUSAS Y EFECTOS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL CONJUNTO CINEMATOGRAFICO “LA HUERTA” MORELIA”, presentado en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México; concluye que:

Día a día las grandes empresas evolucionan haciéndose cada vez más competitivas dentro de su ramo, adaptando nuevas tecnologías, pero sin dejar atrás el factor más importante; el humano.

La dirección de estas empresas está en manos de sus empleados, y de las habilidades que posee cada uno; constituyendo el recurso más valioso que tienen las empresas por lo que hay que potenciarlo al

máximo, haciéndose como reto conocer que tan motivada y satisfecha están las personas, reflejándose en estabilidad y compromiso.

Al surgir problemas en la estabilidad laboral que afecten el buen funcionamiento de la empresa y por consecuencia las bajas de estos, hay que buscar las causas que han dado origen a una excesiva rotación de personal y los efectos que esta trae.

Ovalle Gatica (2011) en la tesis denominada: "ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD" presentado en la Universidad Francisco Marroquín – Guatemala; concluye que:

La productividad se ve afectada por la rotación de personal; se determinó que la rotación de personal afecta a la productividad en el pago de los trabajos improductivos, disminuye la eficiencia y entrega de producto con calidad aceptable, cada año la rotación de personal es muy alta, los empleados son renovados casi en su totalidad y por último el término rotación de personal se debe a un deficiente proceso de reclutamiento, selección, entrenamiento y motivación de personal.

Existen tres factores que afectan la productividad cuando existen cambios en el personal de una planta de los cuales vamos a tomar dos que se aplican en nuestra investigación.

1. Eficiencias alcanzadas por trabajadores antiguos Vs. trabajadores nuevos: Las eficiencias alcanzadas por los trabajadores antiguos siempre están por encima de las eficiencias alcanzadas por los trabajadores nuevos. Según los entrevistados los trabajadores antiguos en promedio alcanzan eficiencias entre los rangos de 50% y 120%, tienen entre todos unos promedios de 83%. Mientras tanto los trabajadores nuevos alcanzan eficiencias entre los rangos del 15% y el 90%, con un promedio general del 51%. Las diferencias de eficiencias entre los trabajadores antiguos y nuevos varían entre 10% y 70% en las diferentes fábricas, siendo el promedio de los entrevistados del 32%. Esta diferencia dura aproximadamente un mes, que es el tiempo promedio que se considera que un trabajador aún es nuevo en una empresa. Algunas empresas extienden este

lapso de tiempo hasta a tres meses. Por tanto, es claro que hay una baja en la eficiencia que repercute directamente sobre la productividad por un lapso de tiempo determinado.

2. Calidad aceptable producida por trabajadores antiguos Vs. la producida por trabajadores nuevos: Cuando se habla de calidad aceptable, se refiere a un estándar de calidad establecida por cada fábrica. Este estándar es muy importante ya que el producto producido por los operarios debe llenar ciertos requisitos para que este pueda ser terminado. Por lo general parte de la producción no llena los requisitos de calidad necesarios, por lo que es devuelta para compostura. Las 15 composturas son realizadas en tiempo del trabajador después que acaba la jornada de trabajo. Sin embargo, esto repercute en la productividad de la empresa. Un trabajador que únicamente produzca un 40% de producto con calidad aceptable afecta la línea de producción, ya que, si el siguiente operario solo recibe esto para seguir ensamblando, es claro que frena la producción de la siguiente operación.

Álvarez (2011) en la tesis denominada: “COACHING, MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL”, presentado en la Pontifica Universidad Javeriana, Bogotá – Colombia; concluye que:

En las organizaciones el capital humano es el activo más importante de la economía; los conocimientos, la formación y las capacidades de los trabajadores solo pueden ser propiedad de la organización en sus activos físicos, de esta manera es esencial que se tenga una visión del Coaching como una herramienta que ayuda a superar problemas de las personas los cuales pueden incidir en su desempeño, productividad, resultados e inclusive ser un puente para motivar al individuo; pero no se debe ver como una estrategia de retención de personal, porque si dentro de los objetivos de la persona interfieren las políticas de una empresa, el capital humano preferirá moverse hacia otro campo que no le genere obstáculos en su desarrollo”.



Criollo (2014) en la tesis denominada: "CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL MOTORIZADO EN LA EMPRESA SODETUR S.A" presentado en la Universidad Central del Ecuador, concluye que:

Hoy en día la investigación del clima laboral y rotación de personal ha generado un estudio de gran interés por su importancia a nivel empresarial por lo que las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, para así alcanzar un aumento de productividad, teniendo en cuenta al personal, ya que en estos tiempos no se puede concebir una empresa que desee ser exitosa y que no determine qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y con quién hacerlo, de una manera previsor, consensuada y planeada.

Aguilar (2015) en la tesis denominada: "PROPUESTAS PARA REDUCIR EL ÍNDICE DE ROTACIÓN EN LA EMPRESA SALJAMEX SERVICIOS S.A DE C.V" presentado en la Pontificia Universidad Autónoma de México, concluye que:

Un punto de gran importancia para motivar la reducción del índice de rotación es hacer que el trabajador se sienta escuchado y tomado en cuenta, por lo cual se aconseja que se manejen las juntas de empleados donde ellos puedan expresar directamente con los jefes inmediatos sus inconformidades y puedan dar su punto de vista sobre las acciones que toma la empresa en lo que a ellos conciernen. Es importante que el trabajador conozca los objetivos, estrategias, valores y metas que la empresa persigue, ya que al carecer de ésta información no se tiene la visión de lo que se quiere y el trabajador no puede cooperar para alcanzar los objetivos de la organización.

### **1.2.3 Antecedentes Nacionales:**

Villegas Rosas (2012) en su tesis titulada: "EL CLIMA LABORAL Y SU EFECTO EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA KENTUCKY FRIED CHICKEN", presentado en la Universidad Cesar vallejo, Trujillo – Perú, concluye que:

En la empresa hay una alta rotación del personal debido a un mal clima laboral para seguir trabajando, lo cual nos indica que los colaboradores no se encuentran satisfechos, originando en ellos una baja productividad y por ende no cumplen con los objetivos de la empresa. Y de esta manera está afectando negativamente a la empresa.

Rosales Torres (2012) en la tesis denominada: “LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU IMPACTO EN EL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA BEMBOS”, presentado en la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú, concluye que:

Existe una alta rotación del personal, debido a la carga de trabajo y a la falta de motivación para seguir laborando, lo cual está causando un impacto negativo para la empresa, es así como lo manifiestan los clientes que consumen con mayor frecuencia, quienes no se encuentran satisfechos con el servicio brindado por la empresa, todo esto origina la incomodidad de los clientes y a la empresa por no cumplir con sus objetivos. Se recomendó que la empresa deba tomar conciencia de lo que está sucediendo actualmente con los colaboradores, proponer soluciones para evitar que continúe este problema que está afectando de manera negativa a la empresa.

Domínguez y Sánchez (2013) en la tesis denominada: “RELACIÓN ENTRE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD Y RENTABILIDAD DE LA EMPRESA COTTON TEXTIL S.A.A. – PLANTA TRUJILLO 2013” presentado en la Universidad Privada Antenor Orrego, concluye que:

Mediante el análisis de las variables de la empresa Cotton Textil S.A.A. se realizó una regresión lineal múltiple y corroboramos nuestra hipótesis. Podemos afirmar que existe una relación inversamente proporcional entre la rotación de personal y la productividad, también comprobamos que existe una relación directamente proporcional entre la rotación de obreros y rentabilidad; mientras que, en el personal empleado el impacto es menor, es decir no se ve afecta.

Ccollana (2014) en la tesis denominada: “ROTACIÓN DEL PERSONAL, ABSENTISMO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES” presentado en la Universidad de San Martín de Porres, concluye que:

Acorde a los resultados se asevera que la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 sí es significativa. Puesto que al analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones; sin embargo, éstas no inciden de forma directa con la productividad. En cuanto a la relación entre la rotación de personal y la productividad, se demostró que la relación sí es significativa; ya que si un operario menos la empresa no cumplirá con las metas trazadas bajará la productividad laboral puesto que el nuevo operario no estará al mismo ritmo. Con relación a la relación entre el absentismo laboral y la productividad, se comprobó que dicha relación sí es significativa. Si un operario no llega a presentarse en su puesto de trabajo, es cubierto inmediatamente por otro operario, donde necesariamente tendrá que realizar horas extraordinarias para compensar la ausencia del absentista.

Otero y Torres (2016) en su tesis titulada: “PLAN DE MEJORA DE LA GESTIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL Y SINIESTRALIDAD PARA LA DIVISIÓN DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA CONTRATISTA MINERA” presentado en la Universidad del Pacífico, concluye que:

La rotación de personal voluntaria en minería oscila entre 5 a 7% al año. Sin embargo, en la empresa en estudio se encontró un 15% en rotación voluntaria acumulada durante el 2015 lo cual afecta la operatividad, constantemente se destina recursos económicos a la búsqueda de personal y se interrumpen los procesos productivos, lo cual impacta la rentabilidad del negocio. La organización busca incrementar su rentabilidad enfocado en una estrategia de costos, pero al tener alta rotación de personal y de índice de siniestralidad es complejo que llegue a sus metas propuestas.

#### **1.2.4 Antecedentes Locales:**

Floriano Alvarado (2014) en la tesis titulado denominada: “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE OTTO GRILL C.C. MEGA PLAZA DE CHIMBOTE EN EL AÑO 2014” presentado en la Universidad Cesar Vallejo, concluye que:

La rotación del personal tiene una relación directa de positividad del estímulo motivacional respecto a las relaciones laborales. Concluirá con un mayor rendimiento laboral y mejorar las relaciones laborales lo que será positivo para la empresa y la comunidad.

Velásquez (2015) en el artículo denominado: “GESTIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN CHIMBOTE” presentado en la ULADECH, concluye que:

La mayoría de los trabajadores de las empresas indicaron que los factores que los motivan son la organización del trabajo, la relación jefe-subordinado, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional, aunque les falta motivación mediante incentivos económicos; las empresas analizadas carecen de un área encargada de la motivación del trabajador o no se han implementado herramientas y estrategias de motivación laboral.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Management of personnel rotation**

Se define así según autores:

Según Chiavenato (1999) indica que la rotación en niveles controlados es generada por las empresas para reemplazar al personal por otros mejores calificados; sin embargo, cuando la rotación escapa del control de la empresa es necesario averiguar los motivos para actuar sobre estos.

### **1.3.1.1 Causas de rotación de personal**

Según Ortiz (1996), la salida de las personas puede ser generada por diferentes causas, algunas completamente externas a la empresa, debido a que los trabajadores buscan obtener mejores condiciones económicas y de capacitación que les permita posteriormente mejores perspectivas. Sumado a ello está el factor de la globalización que está dando principio a nuevas fronteras comerciales a nivel mundial, ocasionando un intercambio de la fuerza de trabajo, provocando que los empleados busquen mejores oportunidades laborales en otros países, dejando así sus empleos actuales.

En resumen, podríamos precisar que la salida del personal por causas externas a la empresa, son:

- Mayor remuneración: esto se da cuando otras empresas nos ofrecen una mejor remuneración salarial por la misma experiencia, es aquí donde se origina la fuga de personal. Por eso se recomienda hacer un análisis de salarios de manera periódica.
- Mejores beneficios sociales: la mayoría de organizaciones nos ofrecen una mejor posición social, desde vehículos hasta domicilios en zonas residenciales; atrayendo a los empleados que buscan un mejor estatus social.
- Mejores expectativas de crecimiento: cuando una empresa ofrece un plan de vida y carrera, esto se transforma en un factor fundamental que motiva al empleado para saber que podrá crecer en la compañía y que su esfuerzo será recompensado. En caso contrario, cuando es difícil el ascenso, se siente desmotivado y tarde o temprano opta por retirarse de la institución.
- Transporte: el acceso difícil al lugar de trabajo, o aquel que requiere demasiado tiempo para transportarse, es un factor primordial para la desertión del empleado, ya que significa mayor costo que el salario percibido.

Causas que se deben a la organización: en las causas de rotación de personal encontramos también a las que se inician en la organización que mayormente son el motivo de descontento y la falta de motivación para el empleado.

Ortiz (1996) indica los diversos motivos internos que llevan a un empleado a abandonar la empresa, los más destacados son:

- Mayores perspectivas de ascenso, directamente relacionado con la capacitación que reciba el empleado, mejorando con ello su proyecto de vida. Lo contrario se convierte en un conformismo que a la larga le hace migrar en busca de mejores condiciones laborales.
- Remuneraciones mínimas: genera insatisfacción y deserción.
- Deficiente selección y ubicación de personal de acuerdo a capacidades y habilidades, lo cual no solo trae descontento sino atraso a la empresa.
- Formulación errada de jornadas de trabajo, sobrecargando al personal, lo cual le hace rendir deficientemente.
- El clima laboral: Un trabajador descontento por una deficiente organización sin incentivos y sin dotar de lo mínimo necesario para que puedan desarrollar sus labores causa malestar y deserción laboral.

#### **1.3.1.1 Costos y gastos del management of personnel rotation**

Según Ortiz (1996) El management of personnel rotation representa un gasto de dinero dentro de la organización, ya que al reclutar, contratar, seleccionar, entrenar y capacitar al personal se incide en una serie de costos que empiezan desde un anuncio en el periódico hasta la inducción y capacitación del personal.

Según Chiavenato (1995) se puede reconocer a un costo como inversión cuando se realiza el objetivo propuesto y que cambio

obtuvo la organización una recompensa monetaria. Por otro lado, se precisa como un desembolso, cuando no realiza el objetivo para el cual fue designado. Los costos del management of personnel rotation se puede catalogar de la siguiente manera:

- Primarios: Relacionados inmediatamente con el despido del empleado y su reemplazo por otro. Entre ellos: costo de registro y documentación, costo de reclutamiento y selección, costo de ingreso y desvinculación o retiro de la empresa.
- Secundarios: Relacionados indirectamente con el retiro y reemplazo del empleado, y son resultados imperceptibles. Incluyen: reflejos en la producción, actitud del personal, costo extra laboral y extra operacional.
- Terciarios: Relacionados con los resultados adyacentemente a mediano y largo plazo de la rotación y aunque no pueden cuantificarse precisamente, se pueden estimar. Se señala el costo de extra inversión en seguros, depreciación del equipo por equivocación del nuevo personal que ingreso, pérdidas en los negocios producidos por la calidad de los servicios o productos brindados por los empleados principiantes, recién incorporados.

#### **1.3.1.2 Consecuencias de la rotación de personal**

Para Ortiz (2006), el management of personnel rotation es un fenómeno natural que acontece en toda organización, cualquiera que sea su ocupación. Anteriormente se ha revelado las causas que provocan desde motivaciones personales del empleado, hasta circunstancias externas. Escoger el porcentaje aceptable de rotación de personal en una organización depende del análisis de las condiciones extrínseca, tomando en cuenta el mercado como se desarrolla, el factor económico del país y la competencia.

En los costos de recurso humano, el management of personnel rotation involucra: desde contratar personal hasta retirar al personal. Como consecuencia, cuando la rotación es elevada, los costos tienden a elevarse y perjudican áreas relacionadas o cercanas con la

organización, esto provocara atrasos, información inconclusa, pérdida en seguimiento a clientes, incremento de trabajo, presión, desmotivación y otros factores que perjudican la ejecución de actividades en la organización. El management of personnel rotation puede incitar desde alteración emocional en el empleado hasta un gran desequilibrio económico en la organización. En conclusión, el management of personnel rotation no solo representaría problemas económicos para la organización, como para la productividad en la organización, también afecta en el clima laboral, porque puede influir en la filtración de información y en la pérdida de clientes en beneficio de la competencia.

### **1.3.2 Productividad laboral**

Según March y Simón (1958) valoran el balance entre la contribución del individuo y la retribución que este recibe, entendiéndose como retribución no solo el aspecto salarial, sino también otras consideraciones como la satisfacción del individuo con la organización, condiciones de trabajo y la identificación con los miembros del grupo, lo cual beneficia la tendencia del personal a mantenerse en una organización y a fomentar el valor de la meritocracia en los colaboradores, lo cual desarrollamos en nuestro plan estratégico.

#### **1.3.2.1 Beneficios de la productividad laboral**

Según Bain (2003), menciona que la productividad laboral es un instrumento comparativo importante para economistas y políticos, gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales; ya que compara la producción en distintos niveles del sistema financiero (organización, sector o país) con los recursos utilizados. También se observa que los cambios de la productividad laboral tienen una buena influencia en varios fenómenos económicos y sociales, como el veloz crecimiento financiero, el creciente nivel de vida, la mejoría de la



balanza de pago de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

El camino para que un negocio crezca y aumente sus utilidades o la rentabilidad es aumentar la productividad laboral. El instrumento primordial que ocasiona el crecimiento de la productividad laboral es utilizar los métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de sueldos.

### **1.3.2.2 Medición de la productividad**

Según Gaither y Frazier (2000), determinaron a la productividad como los servicios realizados o la cantidad de productos con los recursos empleados y plantearon la siguiente medida.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Es la dimensión de desempeño que engloba la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos necesarios para obtenerlos.

### **1.3.2.3 Indicadores de productividad**

Según Koontz y Weihrich (2004), indican que hay 3 principios usualmente utilizados en la valoración del desempeño de un sistema, las cuales están entrelazados con la productividad laboral.

- **Efectividad:** Relación que existe entre los resultados propuestos y los resultados obtenidos, la cual va a permitir medir el grado de obtención de los objetivos proyectados. Teniendo en cuenta la cantidad como único valor, se cae en estilos existenciales, aquellos donde lo fundamental es el resultado obtenido, no importa a qué costo. La efectividad se asocia con la

productividad laboral a través de impactar en el logro de mejores y mayores servicios y/o productos.

- Eficacia: Estima el impacto de lo realizado, del servicio o producto que se presta. No contentarse con obtener con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en calidad y cantidad, sino que es impredecible que el mismo sea el adecuado; que el producto o servicio logre realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado. Los análisis de los 3 indicadores indican que no pueden ser considerados de forma independiente, porque cada uno debe ser considerado como indicador que se utiliza para medir de forma íntegra la productividad laboral.

#### **1.3.1.1 Factores que influyen en la productividad laboral**

Para Schroeder (2002), determina que influyen dos indicadores determinantes primarios en la productividad laboral de las organizaciones: el entorno, las características del trabajo.

- El entorno: Gran parte de las variables obtenidas por el entorno son incontrolables. Aquí se encuentran las normativas y leyes dictadas por el Estado, actitudes sociales y los cambiantes valores que influyen en los empleados, los cambios en la tecnología, la energía, los precios de la materia prima y el capital.
- Características del trabajo: La cultura organizacional, contribuye a las personas, la conducta en el trabajo, el desempeño laboral y la efectividad de la organización. La forma en que los individuos se tratan entre sí, hasta, la forma en que se tratan entre ellas mismas, tiene un desempeño en la manera cómo se hacen las actividades dentro de las organizaciones.

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación del management of personnel rotation y la productividad laboral de los trabajadores en el área de ejecución coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2017?

### **1.5. Justificación del estudio**

Primordialmente, esta investigación será conveniente porque permite comprender el papel del Management of Personnel Rotation dentro de la empresa, con el fin de conocer la productividad que existe en el personal; lo cual es lo más adecuado cuando se trata de obtener resultados significativos.

La investigación posee relevancia social porque los beneficiados directos con el estudio es el personal del área de ejecución coactiva de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, porque se busca orientar al personal con el propósito de ver qué aspectos debe mejorar y que estrategias implementar para el éxito de la empresa y así disminuir la rotación del personal; desde el punto de vista que se resolverán problemas reales que presentan en la Municipalidad como eficacia del personal en sus actividades.

La investigación brinda aportes teóricos sobre el Management of Personnel Rotation en las empresas, un tema imprescindible que ha dado origen a la necesidad de una nueva estrategia de permanencia enfocada en los altos índices de eficiencia.

La investigación permite utilizar instrumentos de medición de la variable bajo el modelo que se adaptara a nuestra realidad, permitiendo validarlo o rechazarlo.

La investigación es práctica, dado que este estudio permitirá resolver problemas que evidencian el comportamiento que reflejan cada persona en su medio laboral como es Management of Personnel y productividad laboral.

## **1.6 Hipótesis**

$H_i$ : existe relación management of personnel rotation y la productividad laboral de los trabajadores del área de ejecución coactiva de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote – 2017

$H_0$ : No existe relación management of personnel rotation y la productividad laboral de los trabajadores del área de ejecución coactiva de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote – 2017

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General:**

Determinar la relación del management of personnel rotation y la productividad laboral de los trabajadores del área de ejecución coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.

### **1.7.2. Objetivos Específico:**

- Analizar el nivel de management of personnel rotation del área de ejecución coactiva la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017.
- Analizar el nivel de productividad laboral de los trabajadores del área de ejecución coactiva de la municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017.
- Analizar la dimensión de rotación interna del área ejecución coactiva la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017.
- Analizar la dimensión de rotación externa del área ejecución coactiva la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017.
- Analizar la dimensión de factor humano del área ejecución coactiva la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017.
- Analizar la dimensión de trabajo del área ejecución coactiva la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017.

# **II. MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1 Diseño de la investigación**

El diseño de la presente investigación es, no experimental, porque no se manipulará las variables de estudio puesto que solo se relacionarán. Y es transversal o transaccional, ya que esta investigación va a recolectar datos en un solo momento y no de forma periódica. (Hernández, 2014).

#### **2.1.1 No experimental**

Es cuando se va a realizar sin manipular premeditadamente variables, es decir, es una investigación donde modificamos de manera intencional las variables independientes, así mismo analizar fenómenos, tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernández, 2014).

#### **2.1.2 Transversal**

Recoger datos en un determinado momento del tiempo. En un momento único, su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, 2014).

#### **2.1.3 Descriptiva**

Los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. (Hernández, 2014).

#### **2.1.4 Correlacional**

Este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández, 2014).

### **2.2 Variables, Operacionalización:**

#### **2.2.1 Variables:**

Hernández (2014) afirma que “Las variables son la propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observable”.

Las variables de investigación son:

- Variable N°1: MANAGEMENT OF PERSONNEL ROTATION
- Variable N°2: LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

### 2.2.2 Operacionalización de Variable:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>MANAGEMENT OF PERSONNEL ROTATION</b>	El termino management of personnel rotation se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas que ingresan y salen de la organización. Chiavenato (1990)	Es la salida del personal de sus puestos de trabajo, en la cual genera costos e influyen varios factores. Se hace necesario compensarlas mediante el aumento de entradas con el objetivo de mantener un grado óptimo del personal para que opere el sistema.	ROTACIÓN DE PERSONAL INTERNA	Clima organizacional	Ordinal
				Capacidades de los colaboradores	
				Designación de tareas y roles	
			ROTACIÓN DE PERSONAL EXTERNA	Competitividad del mercado laboral	
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	Es el balance entre la contribución del individuo y la retribución que este recibe, entendiéndose como retribución no solo el aspecto salarial, sino también otras consideraciones como la satisfacción del individuo con la organización, condiciones de trabajo y la identificación con los miembros del grupo. March y Simon (1958)	Es la producción promedio por empleado en un tiempo determinado. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor.	FACTOR HUMANO	Calidad del trabajo	Ordinal
				Disciplina laboral	
			TRABAJO	Ambiente laboral	
				Cumplimiento de objetivo	

## **2.3 POBLACION Y MUESTRA**

### **2.3.1 Población**

La población estuvo conformada por todos los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017 que consta de 30 trabajadores.

### **2.3.2 Muestra**

La muestra es de 30 trabajadores, la muestra es pequeña debido a que solo lo conforman trabajadores del área de ejecución coactiva de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

### **2.3.3 Unidad de análisis**

Trabajador del área de Ejecución Coactiva de la municipalidad.

## **2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VÁLIDEZ Y CONFIABILIDAD**

Para el presente estudio se aplicó las siguientes técnicas para la recolección de la información:

### **2.4.1 Encuesta**

Con esta técnica se busca obtener información directa de los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017, en torno a la percepción que tiene sobre management of personnel rotation y la productividad. La encuesta se basa en el cuestionario.

### **2.4.2 Instrumento de medición:**

#### **2.4.2.1 Cuestionario**

Es un instrumento de investigación que se basa en una serie de preguntas y otras indicaciones con la finalidad de obtener información de los consultados. Aunque mayormente están



diseñados para poder realizar un análisis estadístico de las respuestas, no es siempre así (Hernández, 2014).

#### **2.4.2.2 Validez**

Se consigue a través del criterio de expertos y al confirmar que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés (Hernández, 2014).

#### **2.4.2.3 Confiabilidad**

Se calcula y evalúa para todo el instrumento de medición utilizado, o bien, si se administraron varios instrumentos, se determina para cada uno de ellos. Asimismo, es común que el instrumento contenga varias escalas para diferentes variables o dimensiones, entonces la fiabilidad se establece para cada escala y para el total de escalas (Hernández, 2014).

##### **2.4.2.3.1 Alfa de cron Bach**

Es un método de cálculo que requiere una sola administración del instrumento de medición. La ventaja reside en que no es indispensable dividir en dos mitades a los ítems del instrumento, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente (Hernández, 2014).

$$\alpha_{est} = \frac{kp}{1 + p(k - 1)},$$

## **2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

Por ser una investigación descriptiva - correlacional, se consideró utilizar estadísticos descriptivos.

### **2.5.1 Estadístico descriptivo**

Se presentó visualmente una base de datos que correspondieron a una situación de interés, la cual requirió los siguientes estadísticos.

### **Prueba estadística de chi cuadrado:**

Esta prueba puede utilizarse incluso con datos medibles en una escala nominal. La hipótesis nula de la prueba Chi-cuadrado postula una distribución de probabilidad totalmente especificada como el modelo matemático de la población que ha generado la muestra.

Para realizar este contraste se disponen los datos en una tabla de frecuencias. Para cada valor o intervalo de valores se indica la frecuencia absoluta observada o empírica ( $O_i$ ). A continuación, y suponiendo que la hipótesis nula es cierta, se calculan para cada valor o intervalo de valores la frecuencia absoluta que cabría esperar o frecuencia esperada ( $E_i = n \cdot p_i$ , donde  $n$  es el tamaño de la muestra y  $p_i$  la probabilidad del  $i$ -ésimo valor o intervalo de valores según la hipótesis nula). El estadístico de prueba se basa en las diferencias entre la  $O_i$  y  $E_i$  y se define como:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}.$$

### **Distribución de frecuencia:**

La agrupación de datos en categorías mutuamente excluyentes que indican el número de observaciones en cada categoría. Esta proporcionará un valor añadido a la agrupación de datos. La distribución de frecuencias presenta las observaciones clasificadas de modo que se pueda ver el número existente en cada clase.

### **Gráfico estadístico:**

Es una representación de datos, usualmente numéricos, mediante recursos gráficos (líneas, vectores, superficies o símbolos), para que sea de manera visual la relación matemática o correlación estadística que guardan entre sí. Por ello es la denominación de un conjunto de puntos que se plasman en coordenadas cartesianas y se utiliza para analizar el comportamiento de un proceso o un conjunto de elementos o signos que servirán para la interpretación de un fenómeno. La representación gráfica permitirá establecer valores que no se han obtenido experimentalmente sino

mediante la interpolación (lectura entre puntos) y la extrapolación (valores fuera del intervalo experimental).

### **Spss:**

Es un programa estadístico informático utilizado en las ciencias exactas, sociales y aplicadas, además de las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de *Statistical Package for the Social Sciences*, aunque también se ha referido como "Statistical Product and Service Solutions" (Pardo, A., & Ruiz, M.A., 2002, p. 3). Sin embargo, en la actualidad la parte SPSS del nombre completo del software (IBM SPSS) no es acrónimo de nada.

### **Tabla de conversión:**

Siempre	Muy alto
Casi siempre	Alto
A veces	Regular
Casi nunca	Bajo
Nunca	Muy bajo

## **2.6. Aspectos éticos**

En efecto, las consideraciones éticas que se mantuvieron en la presente investigación fueron:

- **Transparencia:** tanto en el manejo de las fuentes de consulta, como en el proceso de recolección, procesamiento y presentación de los datos obtenidos en el cuestionario que se aplicó.
- **Confidencialidad:** de reserva el personal que entrego la información, los datos, los cuales no fueron mencionados en la investigación.

- **Profundidad en el desarrollo del tema:** todos los datos que se presentaron y, fueron de aporte fundamental para revalidar la filosofía de administración pública.

## **III. RESULTADOS:**

OBJETIVO GENERAL: DETERMINAR LA RELACIÓN DEL MANAGEMENT OF PERSONNEL ROTATION Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE EJECUCIÓN COACTIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE – 2017.

Tabla N°1: Tabla de contingencia de management of personnel rotation y

			Productividad laboral					Total
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
MANAGEMENT OF PERSONNEL ROTATION	Muy Malo	Recuento	5	2	0	0	1	8
		% del total	16,7%	6,7%	0,0%	0,0%	3,3%	26,7%
	Malo	Recuento	3	2	4	0	2	11
		% del total	10,0%	6,7%	13,3%	0,0%	6,7%	36,7%
	Regular	Recuento	0	2	1	0	2	5
		% del total	0,0%	6,7%	3,3%	0,0%	6,7%	16,7%
	Bueno	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%
	Muy Bueno	Recuento	1	0	1	2	0	4
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%	0,0%	13,3%
Total		Recuento	9	8	6	2	5	30
		% del total	30,0%	26,7%	20,0%	6,7%	16,7%	100,0%

productividad laboral.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.

Elaboración propia.

Tabla N°1: Relación del management of personnel rotation y la productividad laboral de los trabajadores del área de ejecución coactiva de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote – 2017

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	28,021 <sup>a</sup>	16	,031
Razón de verosimilitud	24,743	16	,074
Asociación lineal por lineal	1,783	1	,182
N de casos válidos	30		

Fuente: Datos de la tabla N°1

En la prueba de hipótesis se desea analizar la relación de las variables management of personnel rotation y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que exista relación el valor de la significancia debe de ser menor o igual a 0.05 lo que significa que si existe relación entre las variables mencionadas puesto que, en la tabla N°2 , nuestro resultado significativo es de 0.031, y es menor a 0.05, por lo tanto las variables management of personal rotation y productividad laboral son totalmente dependientes.

**OBJETIVO N°1: ANALIZAR EL NIVEL DE MANAGEMENT OF PERSONNEL ROTATION DEL ÁREA DE EJECUCIÓN COACTIVA LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2017.**

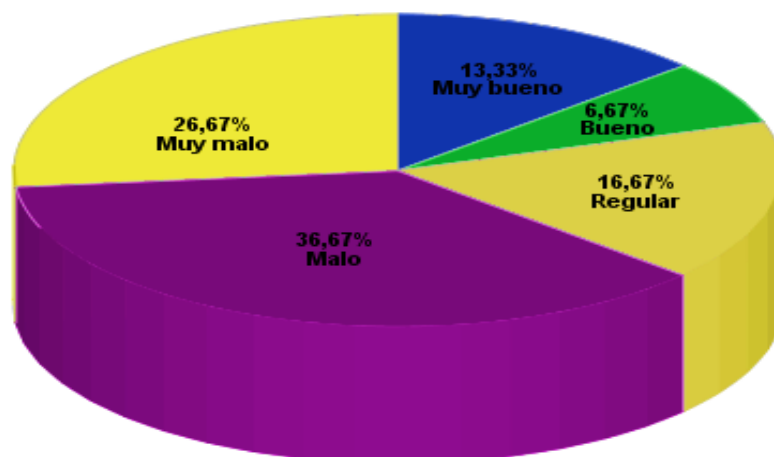
Tabla N°2: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de Management of Personnel Rotation del área de ejecución coactiva la

OPINIÓN DEL TRABAJADOR		Trabajadores	%
<b>MANAGEMENT OF PERSONNEL ROTATION</b>	Muy Malo	8	26,7
	Malo	11	46,7
	Regular	5	16,7
	Bueno	2	6,7
	Muy bueno	4	13,3
	Total	30	100,0

Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.  
Elaboración propia.

Gráfico N°2: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de Management of Personnel Rotation del área de ejecución coactiva la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017.



#### INTERPRETACIONES:

- Del total de trabajadores encuestados el 36,67 % manifiestan que el NIVEL DE MANAGEMENT OF PERSONAL ROTATION esta mayormente en un nivel considerado como malo y el 6.67% menciona que contribuye en un nivel de bueno.

OBJETIVO N°2: ANALIZAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL ÁREA DE EJECUCIÓN COACTIVA LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2017.

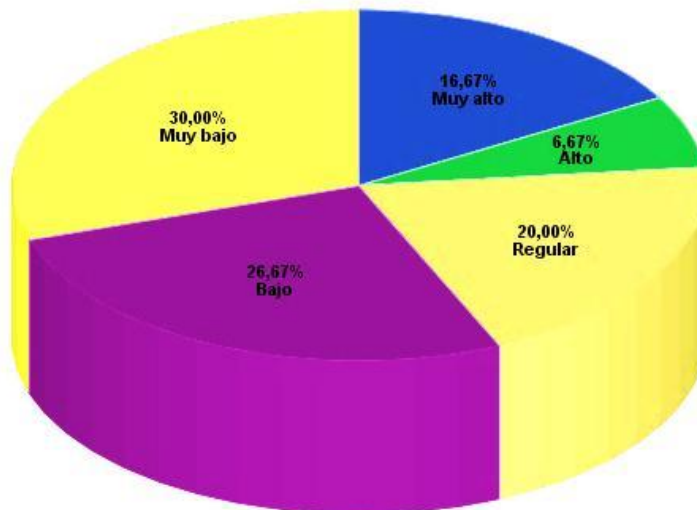
Tabla N°3: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de productividad laboral del área de ejecución coactiva la Municipalidad D

OPINIÓN DEL TRABAJADOR		Trabajadores	%
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	Muy alto	5	16,7
	Alto	2	6,7
	Regular	6	20,0
	Bajo	8	26,7
	Muy bajo	9	30,0
	Total	30	100,0

e Nuevo Chimbote, 2017.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.  
Elaboración propia.

Gráfico N°3: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de productividad laboral del área de ejecución coactiva la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2017.



Fuente: Datos de tabla N°3

#### INTERPRETACIONES:

- Del total de trabajadores el 30 % manifiestan que el nivel de PRODUCTIVIDAD esta mayormente en un nivel considerado como Muy bajo. El 6.67% menciona que contribuye en un nivel de alto.

OBJETIVO N°3: ANALIZAR LA DIMENSIÓN DE ROTACIÓN INTERNA DEL ÁREA EJECUCIÓN COACTIVA LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2017.

Tabla N°4: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de management of personnel rotation en su Dimensión “Rotación del personal interna” a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.

OPINIÓN DEL TRABAJADOR		Trabajadores	%
ROTACION DEL PERSONAL INTERNA	Muy bueno	7	23,3
	Bueno	5	16,7
	Regular	9	30,0
	Malo	5	16,7
	Muy malo	4	13,3
	Total	30	100,0

e

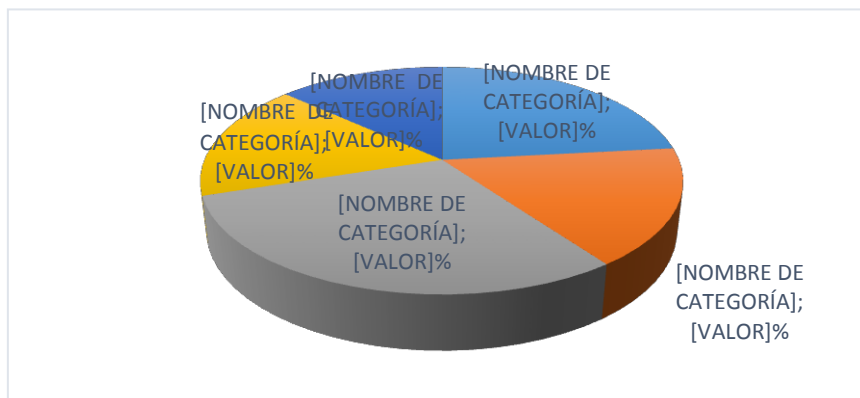
nte: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.

Elaboración propia.

Gráfico N°4: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de management of personnel rotation en su Dimensión “Rotación del personal



interna” a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.



Fuente: Datos de tabla N°4

#### INTERPRETACIONES:

- De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se puede observar que el 30,0% de los encuestados siente que el nivel de rotación de personal interna en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es regular, mientras que un 13.33% afirma que es muy bueno.

OBJETIVO N°4: ANALIZAR LA DIMENSIÓN DE ROTACIÓN EXTERNA DEL ÁREA EJECUCIÓN COACTIVA LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2017.

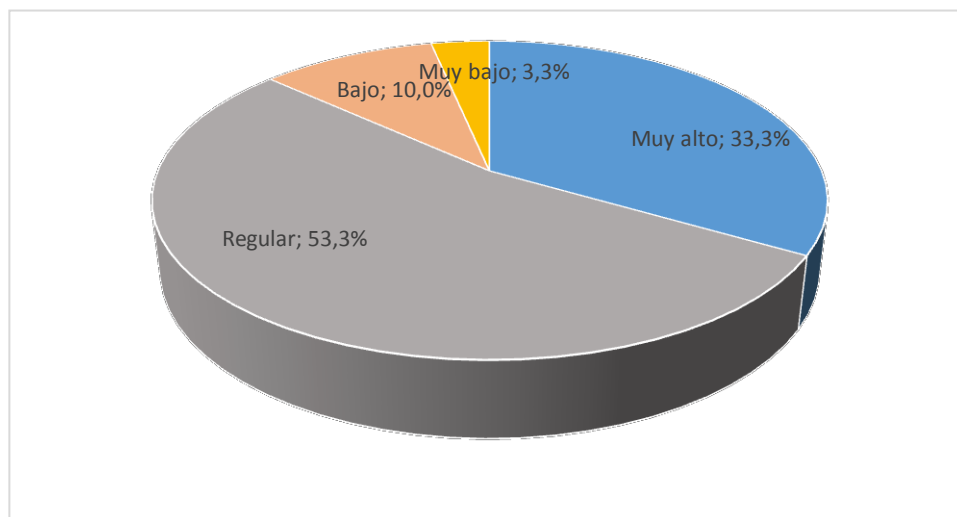
Tabla N°5: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de management of personnel rotation en su Dimensión “Rotación del personal externa” a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de N

U e v o C h i m b o t e	OPINIÓN DEL TRABAJADOR		Trabajadores	%
	ROTACION DEL PERSONAL EXTERNA	Muy alto		
		Regular		
		Bajo		
		Muy bajo		
		Total		
			10	33,3
			16	53,3
			3	10,0
			1	3,3
			30	100,0

bote – 2017.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la  
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017  
Elaboración propia

Gráfico N°5: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de  
management of personnel rotation en su Dimensión “Rotación del personal  
externa” a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote –  
2017.



Fuente: Datos de tabla N°5

#### INTERPRETACIONES:

- De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se puede observar que el 53,3% de los encuestados sienten que el nivel de rotación del personal externa en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es regular, mientras que un 33.3% afirma que es muy alto.

OBJETIVO N°5: ANALIZAR LA DIMENSIÓN DE FACTOR HUMANO  
DEL ÁREA EJECUCIÓN COACTIVA LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2017.

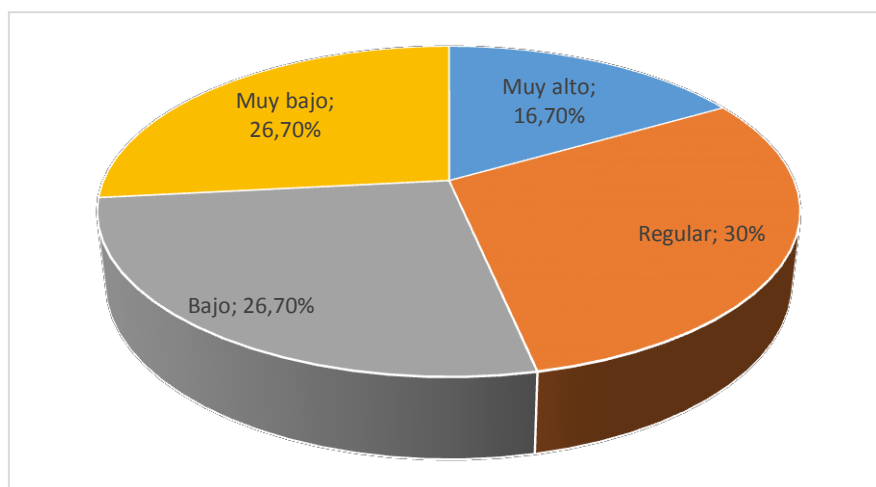
Tabla N°6: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel  
de Productividad en su Dimensión “Factor Humano” a los  
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote –  
2017.

OPINIÓN DEL TRABAJADOR		Trabajadores	%
<b>FACTOR HUMANO</b>	Muy alto	5	16,7
	Regular	9	30,0
	Bajo	8	26,7
	Muy bajo	8	26,7

	Total	30	100,0
--	-------	----	-------

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017  
Elaboración propia

Gráfico N°6: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de Productividad en su Dimensión “Factor Humano” a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.



Fuente: Datos de tabla N°6

#### INTERPRETACIONES:

- De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se puede observar que el 30,0% de los encuestados siente que el nivel de factor humano en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es regular, mientras que un 16.67% afirma que es muy alto.

OBJETIVO N°6: ANALIZAR LA DIMENSIÓN DE TRABAJO DEL ÁREA EJECUCIÓN COACTIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2017.

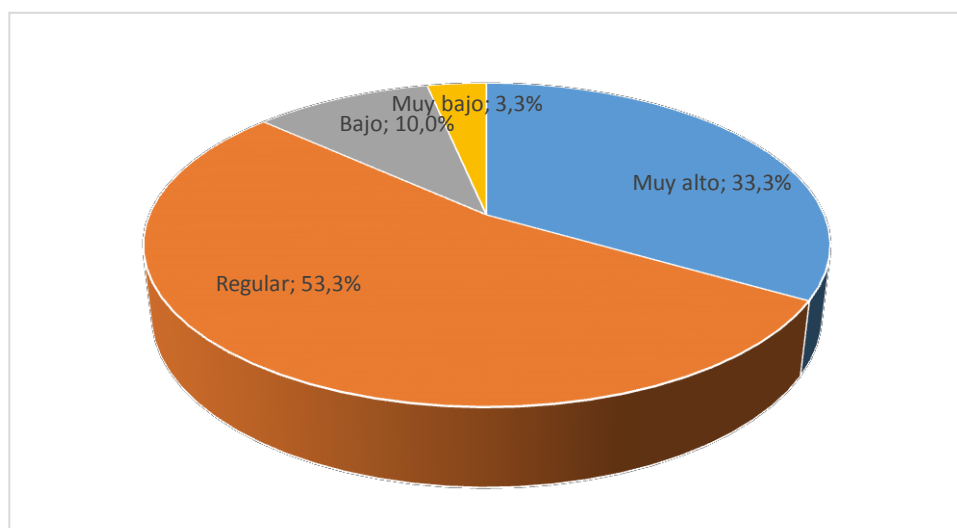
Tabla N°8: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de Productividad en su Dimensión “Trabajo” a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.

OPINIÓN DEL TRABAJADOR		Trabajadores	%
TRABAJO	Muy alto	8	26,7
	Regular	16	53,3
	Bajo	5	16,7
	Muy bajo	1	3,3

	Total	30	100,0
--	-------	----	-------

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la  
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017  
Elaboración propia

Gráfico N°6 Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de Productividad en su Dimensión “Trabajo” a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017.



Fuente: Datos de tabla N°6

#### INTERPRETACIONES:

- De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se puede observar que el 53,3% de los encuestados siente que el nivel de trabajo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es regular, mientras que un 26,7% afirma que es muy alto.

# IV. DISCUSIÓN

Ovalle Gatica (2011) en la tesis denominada: “ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD” presentado en la Universidad Francisco Marroquín – Guatemala; concluye que: La productividad se ve afectada por la rotación de personal; se determinó que la rotación de personal afecta a la productividad en el pago de los trabajos improductivos, disminuye la eficiencia y entrega de producto con calidad aceptable, cada año la rotación de personal es muy alta, los empleados son renovados casi en su

totalidad y por último el término rotación de personal se debe a un deficiente proceso de reclutamiento, selección, entrenamiento y motivación de personal.

- Lo cual es confirmado en la tabla N°2 donde los resultados de la prueba estadística Chi Cuadrado muestran que, si existe relación entre las variables mencionadas puesto que, en la tabla N°2, nuestro resultado significativo es de 0.031, y es menor a 0.05, por lo tanto, las variables Management of personal rotation y productividad laboral son totalmente dependientes.

Domínguez y Sánchez (2013) en la tesis denominada: “RELACIÓN ENTRE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD Y RENTABILIDAD DE LA EMPRESA COTTON TEXTIL S.A.A. – PLANTA TRUJILLO 2013” presentado en la Universidad Privada Antenor Orrego, concluye que:

Mediante el análisis de las variables de la empresa Cotton Textil S.A.A. se realizó una regresión lineal múltiple y corroboramos nuestra hipótesis. Podemos afirmar que existe una relación inversamente proporcional entre la rotación de personal y la productividad.

- Lo cual coincide con el resultado en la tabla N°1 donde los resultados de la prueba estadística Chi Cuadrado demuestran que, si tiene una relación inversa las variables de rotación de personal y productividad, ya que a menor rotación de personal mayor productividad existirá en el área.

Ccollana (2014) en la tesis denominada: “ROTACIÓN DEL PERSONAL, ABSENTISMO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES” presentado en la Universidad de San Martín de Porres, concluye que:

Acorde a los resultados se asevera que la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 sí es significativa. En cuanto a la relación entre la rotación de personal y la productividad, se demostró que la relación sí es significativa; ya que si un operario menos la empresa no cumplirá con las metas trazadas bajará la productividad laboral puesto que el nuevo operario no estará al mismo ritmo.

- Lo cual coincide con el resultado en la tabla N°1 de contingencia donde los resultados de la prueba estadística Chi Cuadrado demuestran que, si tiene una relación significativa las variables de rotación de personal y productividad, ya que a mayor rotación de personal en el área menor productividad se obtendrá y no alcanzaran los objetivos trazados.

Chávez Rodríguez, Erika Leticia (2010) en la tesis denominada: "CAUSAS Y EFECTOS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL CONJUNTO CINEMATOGRAFICO "LA HUERTA" MORELIA", presentado en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México; concluye que:

Día a día las grandes empresas evolucionan haciéndose cada vez más competitivas dentro de su ramo, adaptando nuevas tecnologías, pero sin dejar atrás el factor más importante; el humano. La dirección de estas empresas está en manos de sus empleados, y de las habilidades que posee cada uno; constituyendo el recurso más valioso que tienen las empresas por lo que hay que potenciarlo al máximo, haciéndose como reto conocer que tan motivada y satisfecha están las personas, reflejándose en estabilidad y compromiso.

- Lo cual no coincide con el resultado en la tabla N°6 donde los resultados de la prueba estadística Chi Cuadrado demuestran que el 30,0% de los encuestados siente que el nivel de factor humano en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es regular, al mismo tiempo un 26.67% manifiesta que se encuentra en un nivel bajo y muy bajo y mientras que solo un 16.67% afirma que es muy alto el nivel de factor humano. Esto significa que la institución necesita ser reforzada con respecto a esta dimensión.

# V. CONCLUSIÓN

- Al aplicar la prueba estadística de Chi Cuadrado, se obtuvo un valor 0.031 que es menor que 0.05, es decir que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna pues muestra claramente que la variable management of personnel rotation tiene una relación significativa en la productividad laboral, lo cual tiene sustento en el estadístico que arrojó un valor de 28.02 que es mayor a 9.49 que es valor tabular del nivel de confianza de 95%.



- Se analizó el nivel de management of personnel rotation de los trabajadores del área de ejecución coactiva, el cual se evidencia que el 46.7 (11) opina que el nivel es malo, el 26.7 (8) opina que el nivel es muy malo, el 16.7 (5) opina que el nivel es regular, el 13.3(4) opina que es muy bueno el nivel y solo el 6.7 (2) ostenta que el nivel de management es bueno en el área de ejecución coactiva de la municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
- Se analizó el nivel de productividad laboral de los trabajadores del área de ejecución coactiva, el cual se evidencia que el 30.0 (9) opina que el nivel es muy bajo, el 26.7 (8) opina que el nivel es bajo, el 20.0 (6) opina que el nivel es regular, el 16.7 (5) opina que es muy alto el nivel y solo el 6.7 (2) ostenta que el nivel de productividad es alto en el área de ejecución coactiva de la municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
- Se analizó la dimensión de rotación interna del área ejecución coactiva la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, concluyendo que el 30% de los trabajadores opina que es regular la rotación interna, el 23.3% opina que es muy buena, 16.7% opina que es malo y el 13.4% opina que es muy malo la rotación interna en el área.
- Se analizó la dimensión de factor humano del área ejecución coactiva la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, concluyendo que el 30% de los trabajadores opina que es regular el factor humano, el 26.7% opina que es muy bajo y el 16.7% opina que es muy alto la dimensión del factor humano en el área.

# **VI. RECOMENDACIÓN**

- Se recomienda al gerente general de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, desarrollar coordinadamente las diferentes actividades del área de recursos humanos poniéndole especial énfasis al proceso de reclutamiento y selección de personal, a fin de mejorar la incorporación de nuevos miembros a la institución.

- Se recomienda al gerente del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, adoptar las acciones correspondientes para empezar a trabajar en busca de lograr una estandarización en la aplicación del modelo de reclutamiento y selección como parte de un proceso permanente de búsqueda de personal altamente calificado.
- Se recomienda al gerente del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, incentivar a los trabajadores mediante reconocimientos de logros, motivarlos más haciendo saber que la empresa cuenta con ellos, su trabajo y que, pueden escalar posiciones dentro del organigrama.

# VII.REFERENCIA

## BIBLIOGRÁFICAS:

- Andrade, M. (2009). *Análisis de la rotación del personal y la elaboración de una propuesta para su optimización en la PASAMANERÍA S.A. de la ciudad de CUENCA en el 2009* (Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Administración). Recuperada <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/562/12/UPSCT001844.pdf>
- Aguilar, V. (2015). *Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa SALJAMEX SERVICIOS S.A DE C.V.* (Tesis para la obtención

- del grado de Licenciado en Administración). Recuperada de <http://avalon.cuautitlan2.unam.mx/biblioteca/tesis/1267.pdf>
- Álvarez, M. (2011). *Coaching, motivación y retención de personal*. (Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Administración). Recuperada de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/psicologia/tesis153.pdf>
  - Bain, R. (2003), *La productividad*. (2ª. Edición). Colombia: Editorial McGraw Hill.
  - Ccollana, Y. (2014). *Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores* (Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Administración). Recuperada de [http://www.administracion.usmp.edu.pe/wpcontent/uploads/sites/9/2014/08/sme\\_v5n3\\_yccollana\\_Rotaci%C3%B3n-del-personal-absentismo-laboral-y-productividad-de-los-trabajadores.pdf](http://www.administracion.usmp.edu.pe/wpcontent/uploads/sites/9/2014/08/sme_v5n3_yccollana_Rotaci%C3%B3n-del-personal-absentismo-laboral-y-productividad-de-los-trabajadores.pdf)
  - Chiavenato, I. (2002), *Administración de recursos humanos*. (5ª. Edición). Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
  - Chávez, E. (2010). *Causas y efectos de la rotación de personal en el conjunto cinematográfico “LA HUERTA” MORELIA*. (Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Administración). Recuperada de <http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/bitstream/123456789/896/1/CAUSASYEFECTOSDELAROTACIONDEPERSONALENELCONJUNTOCINEMATOGRAFICOLAHUERTAMORELIA.pdf>. México.
  - Criollo, L. (2014). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa SODETUR S.A.* (Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Administración). Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007133.pdf>
  - Davis, K. & Newstrom, J. (2003), *Comportamiento humano en el trabajo*. (11ª. Edición). México: McGraw-Hill.
  - Domínguez, S. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa COTTON TEXTIL S.A.A. – PLANTA TRUJILLO 2013* (Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Administración). Recuperada de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/205>
  - Floriano, A. (2014) *La motivación laboral y la rotación del personal de OTTO GRILL c.c. mega plaza de Chimbote en el año 2014* (Tesis para la

obtención del grado de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 8 de mayo de 2017)

- Gaither, N. y Frazier, G. (2000), *Administración de producción y operaciones*. México: International Thomson Editores.
- Hernandez, R. (2014), *Metodología de la investigación*. (6ª. Edición). México: Editorial McGraw-Hill.
- Otero, T. (2016). *Plan de mejora de la gestión de rotación de personal y siniestralidad para la división de operaciones de una empresa contratista minera* (Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Administración). Recuperada de [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1548/Mayra\\_Tesis\\_maestria\\_2016.pdf?sequence=1](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1548/Mayra_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1)
- Ovalle, G. (2011). *Rotación de personal y productividad*. (Tesis para la obtención de Doctorado). Recuperada de <http://www.eoi.es/savia/documento/eoi-12007/rotacion-de-personal-y-la-productividad-talentoprofesional-y-directivo>.
- Koontz, H. y Weihrich H. (2004) *Administración una Perspectiva global*. (12ª. Edición). México: Editorial McGraw-Hill.
- Solares, E. (Octubre/diciembre, 2007), Factores que aumentan la productividad. Revista Industria, 45 (5), 12-15.
- S/A (2013). Artículo del diario El Comercio, El Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica. Tomado el 13 de agosto del 2013, disponible en: <http://elcomercio.pe/impresas/notas/peru-tiene-masalto-indice-rotacion-laboral-latinoamerica/20110324/732011>. Perú.
- S/A (2013). La rentabilidad de una empresa. Tomado el 27 de agosto del 2013, disponible en: <http://www.crecenegocios.com/la-rentabilidad-deuna-empresa/>
- Rosales, T. (2012). *La rotación de personal y su impacto en el servicio de atención al cliente en la empresa BEMBOS*. (Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Administración). Recuperada de <http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/123456789/8/browse?value=ROTACION+DE+PERSONAL&type=subject>
- Velásquez, F. (marzo, 2015) *Revista Uladech (889). GESTIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN CHIMBOTE*. Recuperado de <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1119>

- Villegas, R. (2012). *El clima laboral y su efecto en la rotación de personal de la empresa KENTUCKY FRIED CHICKEN*. (Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Administración). Recuperada de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1438>
- Werther, W. y Davis, K. (2005), *Administración de personal y recursos humanos*. (6ª. Edición) México: Editorial McGraw-Hill.

# VIII. ANEXOS

## ENCUESTA: MANAGEMENT OF PERSONNEL ROTATION Y PRODUCTIVIDAD

SR. SRA. SE ESTA REALIZANDO UNA ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN FORMA ANÓNIMA. POR ELLO AGRADECERÉ SE SIRVA RESPONDER TALES PREGUNTAS CON LA MAYOR OBJETIVIDAD POSIBLE.

**Instrucciones:** Marca con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. No puede marcar más de una alternativa según sea el caso.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

MANAGEMENT OF PERSONNEL ROTATION					
Dimensión de Rotación de personal interna					
	1	2	3	4	5
1. ¿En la municipalidad se fomenta a la cooperación entre compañeros de trabajo?					
2. ¿Existe un trabajo coordinado con las demás áreas y/o unidades de la municipalidad?					
3. ¿Existe una buena relación laboral y amical con sus compañeros?					
4. ¿Considera usted que en la organización existe una buena comunicación entre los jefes y colaboradores?					
5. ¿Cuándo te asignan un nuevo trabajo, analizas automáticamente el grado de prioridad?					
6. ¿Conoces la importancia de su puesto en la municipalidad?					
Dimensión de Rotación de personal externa					
7. ¿La municipalidad cumple con los derecho laborales?					
8. ¿Se cumple con ofrecer un servicio de calidad para los usuarios o ciudadanos del distrito tal como lo hacen otras municipalidades distritales?					
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
Dimensión de Factor Humano					
9. ¿Maneja estándares de calidad dentro de la municipalidad?					
10. ¿Considera que el recurso humano es importante en la municipalidad?					
11. ¿Usted hace uso adecuado de los recursos?					
12. ¿Usted cumple a tiempo las tareas asignadas?					
13. ¿Usted tiene conocimiento las políticas y reglamentos de la organización donde labora?					
Dimensión de Trabajo					
14. ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?					
15. ¿La infraestructura del área en el que labora es la adecuada para realizar su trabajo?					
16. ¿Las condiciones de ruido se encuentran dentro de los límites en el que usted puede trabajar?					
17. ¿La comunicación entre su área de trabajo es clara, completa y permanente?					
18. ¿Se siente cómodo con el equipo y mobiliario que se le asigno?					
19. ¿Alcanza los objetivos laborales que le traza la municipalidad?					
20. ¿Considera que el cumplimiento de los objetivos en la municipalidad son importantes?					

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

Variables	Objetivos	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
MANAGEMENT OF PERSONNEL ROTATION	<b>Objetivo General:</b>	El término management of personnel rotation se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas que ingresan y salen de la organización. Chiavenato (1990)	Es la salida del personal de sus puestos de trabajo, en la cual genera costos e influyen varios factores. Se hace necesario compensarlas mediante el aumento de entradas con el objetivo de mantener un grado óptimo del personal para que opere el sistema.	ROTACIÓN DE PERSONAL INTERNA	Clima organizacional	1, 2, 3, 4	ORDINAL
	Determinar la relación del management of personnel rotation y la productividad de los trabajadores del área de ejecución coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2017				Capacidades de los colaboradores	5	
	<b>Objetivo Específico:</b>				Designación de tareas y roles	6	
	Analizar el nivel de management of personnel rotation del área de ejecución coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2017			ROTACIÓN DE PERSONAL EXTERNA	Competitividad del mercado laboral	7, 8	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Analizar el nivel de productividad laboral del área de ejecución coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2017	Es el balance entre la contribución del individuo y la retribución que este recibe, entendiéndose como retribución no solo el aspecto salarial, sino también otras consideraciones como la satisfacción del individuo con la organización, condiciones de trabajo y la identificación con los miembros del grupo. March y Simon (1958)	Es la producción promedio por empleado en un tiempo determinado. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor	FACTOR HUMANO	Calidad del trabajo	9, 10	ORDINAL
	Analizar los factores que originan el management of personnel rotation del área de ejecución coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2017				Disciplina laboral	11, 12, 13	
	Analizar los factores que influyen en la productividad laboral del área de ejecución coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2017			TRABAJO	Ambiente laboral	14, 15, 16, 17, 18	
	Analizar los factores que influyen en la productividad laboral del área de ejecución coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2017				Cumplimiento del objetivo	19, 20	

## Confiabilidad:

ENCUESTA	# DE ITEMS								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	2	2	2	4	4	4	2	22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	2	2	3	2	4	5	4	2	24
4	4	4	4	2	4	2	3	2	25
5	4	3	3	3	4	4	2	3	26
6	4	4	4	4	3	3	4	4	30
7	3	3	3	3	3	4	3	3	25
8	2	3	2	3	3	4	2	2	21
9	4	4	4	4	4	4	3	3	30
10	2	2	2	3	4	2	3	2	20
ESTADISTICOS									
VARIANZA	1	0.8	0.8	0.6	0.5	1.2	0.7	0.5	

# DE ITEMS														
ENCUESTA	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL	
1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	41	
2	5	3	4	2	4	4	2	4	3	5	4	4	44	
3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	35	
4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	41	
5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45	
6	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	35	
7	4	3	3	2	3	4	1	4	4	4	4	4	40	
8	3	2	4	1	2	2	2	2	3	4	3	3	31	
9	4	2	4	2	2	4	1	3	2	2	2	4	32	
10	4	2	3	2	2	4	2	4	2	4	3	4	36	
ESTADISTICOS														
VARIANZA	0.4	0.5	0.5	0.7	0.8	0.5	0.8	0.5	0.4	0.6	0.5	0.2		

n	8
$\sum V_i$	5.98
Vt	18.99

Seccion1	1.143
Seccion2	0.685
Absoluto S2	0.685

$\alpha$	0.78
----------	------

n	12
$\sum V_i$	6.3
Vt	23.78

Seccion1	1.091
Seccion2	0.735
Absoluto S2	0.735

$\alpha$	0.80
----------	------

n= numero de items

$\sum V_i$ = es la sumatoria de todas las varianza (suma)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right) \quad (\text{Cronbach, 1951, p. 299})$$

## Base de Datos:

N° ENCUESTADO	MANAGEMENT OF PERSONAL ROTATION										PRODUCTIVIDAD LABORAL													
	ROTACIÓN DE PERSONAL						PRODUCTIVIDAD				FACTOR HUMANO					TRABAJO								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL	CATEGORIZACIÓN	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL	CATEGORIZACIÓN
1	3	3	4	3	5	5	2	5	30	5	3	4	2	5	3	3	4	3	3	4	2	5	41	5
2	2	1	3	4	4	4	3	4	25	2	3	5	3	4	2	1	3	2	3	5	3	4	38	5
3	3	2	1	4	5	4	2	4	25	2	3	1	2	4	3	2	1	2	3	1	2	4	28	1
4	4	4	4	4	5	5	2	2	30	5	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	30	1
5	3	3	3	3	3	4	2	3	24	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	32	3
6	2	3	3	4	3	4	3	3	25	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	37	4
7	1	2	4	3	2	3	3	4	22	1	3	5	3	4	1	2	4	4	3	5	3	4	41	5
8	3	4	2	3	4	3	4	5	28	4	2	3	4	5	3	4	2	3	2	3	4	5	40	5
9	2	3	3	3	3	3	3	2	22	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	31	2
10	4	1	4	4	5	5	3	3	29	4	1	2	3	3	4	1	4	2	1	2	3	3	29	1
11	3	1	4	5	5	3	2	3	26	2	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	2	3	33	3
12	4	3	4	4	5	5	3	4	32	5	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	41	5
13	1	1	5	5	5	5	2	3	27	3	4	3	2	3	1	1	5	3	4	3	2	3	34	3
14	2	1	5	5	5	5	3	2	28	4	3	3	3	2	2	1	5	2	3	3	3	2	32	3
15	5	2	5	4	4	5	2	1	28	4	3	3	2	1	5	2	5	2	3	3	2	1	32	3
16	2	2	3	4	4	3	3	3	24	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	31	2
17	3	2	5	5	4	3	3	4	29	4	2	1	3	4	3	2	5	2	2	1	3	4	32	3
18	2	3	3	5	5	5	2	5	30	5	2	1	2	5	2	3	3	4	2	1	2	5	32	3
19	4	4	4	4	5	4	2	5	32	5	3	1	2	5	4	4	4	2	3	1	2	5	36	4
20	1	3	3	4	5	5	3	3	27	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	36	4
21	2	3	4	4	3	5	2	2	25	2	3	5	2	2	2	3	4	3	3	5	2	2	36	4
22	5	2	4	3	5	5	3	1	28	4	2	4	3	1	5	2	4	4	2	4	3	1	35	3
23	2	1	3	5	5	4	4	3	27	3	3	1	4	3	2	1	3	5	3	1	4	3	33	3
24	2	1	5	4	5	4	5	2	28	4	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	5	2	32	3
25	1	2	3	5	5	5	3	3	27	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	30	1
26	5	3	5	5	5	3	4	5	35	5	3	1	4	5	5	3	5	3	3	1	4	5	42	5
27	2	3	4	4	4	5	2	3	27	3	3	1	2	3	2	3	4	2	3	1	2	3	29	1
28	3	1	4	5	4	5	2	4	28	4	4	3	2	4	3	1	4	4	4	3	2	4	38	5
29	4	2	4	4	5	5	3	4	31	5	3	2	3	4	4	2	4	4	3	2	3	4	38	5
30	2	3	4	5	4	5	4	5	32	5	3	1	4	5	2	3	4	3	3	1	4	5	38	5

LEYENDA:

SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

PERC 0.2=	25
PERC 0.4=	27
PERC 0.6=	28
PERC 0.8=	30

PERC 0.2=	31
PERC 0.4=	32
PERC 0.6=	36
PERC 0.8=	38

## Categorización:

N° ENCUESTADO	MANAGEMENT OF PERSONAL ROTATION												PRODUCTIVIDAD LABORAL																	
	ROTACIÓN DE PERSONAL								PRODUCTIVIDAD				FACTOR HUMANO								TRABAJO								TOTAL	CATEGORIZACIÓN
	P1	P2	P3	P4	P5	P6			P7	P8			P9	P10	P11	P12	P13			P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
1	3	3	4	3	5	5	23	4	2	5	7	5	3	4	2	5	3	17	5	3	4	3	3	4	2	5	24	5	132	5
2	2	1	3	4	4	4	18	1	3	4	7	5	3	5	3	4	2	17	5	1	3	2	3	5	3	4	21	4	116	5
3	3	2	1	4	5	4	19	2	2	4	6	4	3	1	2	4	3	13	3	2	1	2	3	1	2	4	15	1	100	5
4	4	4	4	4	5	5	26	5	2	2	4	1	2	2	2	2	4	12	1	4	4	2	2	2	2	2	18	2	109	5
5	3	3	3	3	3	4	19	2	2	3	5	2	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	2	3	2	3	19	3	100	5
6	2	3	3	4	3	4	19	2	3	3	6	4	3	4	3	3	2	15	4	3	3	3	3	4	3	3	22	5	112	5
7	1	2	4	3	2	3	15	1	3	4	7	5	3	5	3	4	1	16	5	2	4	4	3	5	3	4	25	5	112	5
8	3	4	2	3	4	3	19	2	4	5	9	5	2	3	4	5	3	17	5	4	2	3	2	3	4	5	23	5	125	5
9	2	3	3	3	3	3	17	1	3	2	5	2	3	2	3	2	2	12	1	3	3	3	3	2	3	2	19	3	91	5
10	4	1	4	4	5	5	23	4	3	3	6	4	1	2	3	3	4	13	3	1	4	2	1	2	3	3	16	1	111	5
11	3	1	4	5	5	3	21	3	2	3	5	2	3	3	2	3	3	14	4	1	4	3	3	3	2	3	19	3	108	5
12	4	3	4	4	5	5	25	5	3	4	7	5	3	4	3	4	4	18	5	3	4	2	3	4	3	4	23	5	138	5
13	1	1	5	5	5	5	22	3	2	3	5	2	4	3	2	3	1	13	3	1	5	3	4	3	2	3	21	4	109	5
14	2	1	5	5	5	5	23	4	3	2	5	2	3	3	3	2	2	13	3	1	5	2	3	3	3	2	19	3	110	5
15	5	2	5	4	4	5	25	5	2	1	3	1	3	3	2	1	5	14	4	2	5	2	3	3	2	1	18	2	112	5
16	2	2	3	4	4	3	18	1	3	3	6	4	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	3	2	3	3	18	2	100	5
17	3	2	5	5	4	3	22	3	3	4	7	5	2	1	3	4	3	13	3	2	5	2	2	1	3	4	19	3	114	5
18	2	3	3	5	5	5	23	4	2	5	7	5	2	1	2	5	2	12	1	3	3	4	2	1	2	5	20	3	114	5
19	4	4	4	4	5	4	25	5	2	5	7	5	3	1	2	5	4	15	4	4	4	2	3	1	2	5	21	4	129	5
20	1	3	3	4	5	5	21	3	3	3	6	4	3	4	3	3	1	14	4	3	3	3	3	4	3	3	22	5	115	5
21	2	3	4	4	3	5	21	3	2	2	4	1	3	5	2	2	2	14	4	3	4	3	3	5	2	2	22	5	108	5
22	5	2	4	3	5	5	24	5	3	1	4	1	2	4	3	1	5	15	4	2	4	4	2	4	3	1	20	3	116	5
23	2	1	3	5	5	4	20	2	4	3	7	5	3	1	4	3	2	13	3	1	3	5	3	1	4	3	20	3	110	5
24	2	1	5	4	5	4	21	3	5	2	7	5	2	2	5	2	2	13	3	1	5	2	2	2	5	2	19	3	112	5
25	1	2	3	5	5	5	21	3	3	3	6	4	3	2	3	3	1	12	1	2	3	2	3	2	3	3	18	2	104	5
26	5	3	5	5	5	3	26	5	4	5	9	5	3	1	4	5	5	18	5	3	5	3	3	1	4	5	24	5	145	5
27	2	3	4	4	4	5	22	3	2	3	5	2	3	1	2	3	2	11	1	3	4	2	3	1	2	3	18	2	100	5
28	3	1	4	5	4	5	22	3	2	4	6	4	4	3	2	4	3	16	5	1	4	4	4	3	2	4	22	5	122	5
29	4	2	4	4	4	5	24	5	3	4	7	5	3	2	3	4	4	16	5	2	4	4	3	2	3	4	22	5	131	5
30	2	3	4	5	4	5	23	4	4	5	9	5	3	1	4	5	2	15	4	3	4	3	3	1	4	5	23	5	130	5

PERC 0.2=	19
PERC 0.4=	21
PERC 0.6=	22.4
PERC 0.8=	24

PERC 0.2=	5
PERC 0.4=	6
PERC 0.6=	7
PERC 0.8=	7

PERC 0.2=	13
PERC 0.4=	13
PERC 0.6=	14
PERC 0.8=	16

PERC 0.2=	18
PERC 0.4=	19
PERC 0.6=	21
PERC 0.8=	22

PERC 0.2=	107.2
PERC 0.4=	110.6
PERC 0.6=	114
PERC 0.8=	125.8

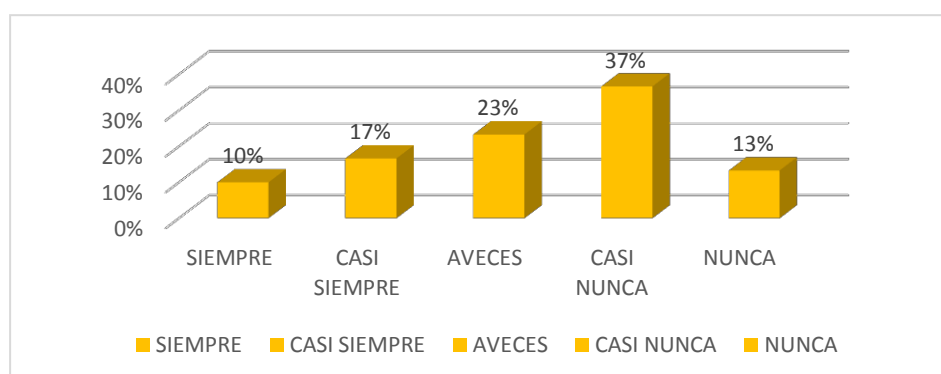
TABLA N°01: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA IMPORTANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS EN LA MUNICIPALIDAD

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
SIEMPRE	3	10%
CASI SIEMPRE	5	17%
AVECES	7	23%
CASI NUNCA	11	37%
NUNCA	4	13%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017

Elaboración propia

FIGURA N°01: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA IMPORTANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS EN LA MUNICIPALIDAD



FUENTE: TABLA N°01

INTERPRETACIONES:

- Del total de los trabajadores encuestados se observa que el 10% siempre considera importante el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote y el 37% casi nunca considera el cumplimiento y el 13% nunca considera la importancia de cumplir con los objetivos.

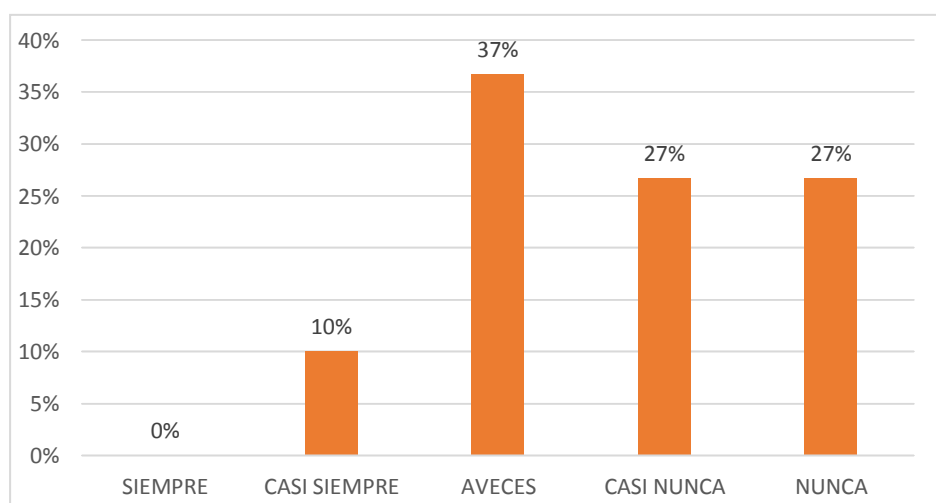
TABLA N°2: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE EL TRABAJO COORDINADO CON LAS DÉMAS ÁREAS

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	3	10%
AVECES	11	37%
CASI NUNCA	8	27%
NUNCA	8	27%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017

Elaboración propia

FIGURA N°02: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE EL



TRABAJO COORDINADO CON LAS DÉMAS ÁREAS

FUENTE: TABLA N°02

INTERPRETACIONES:

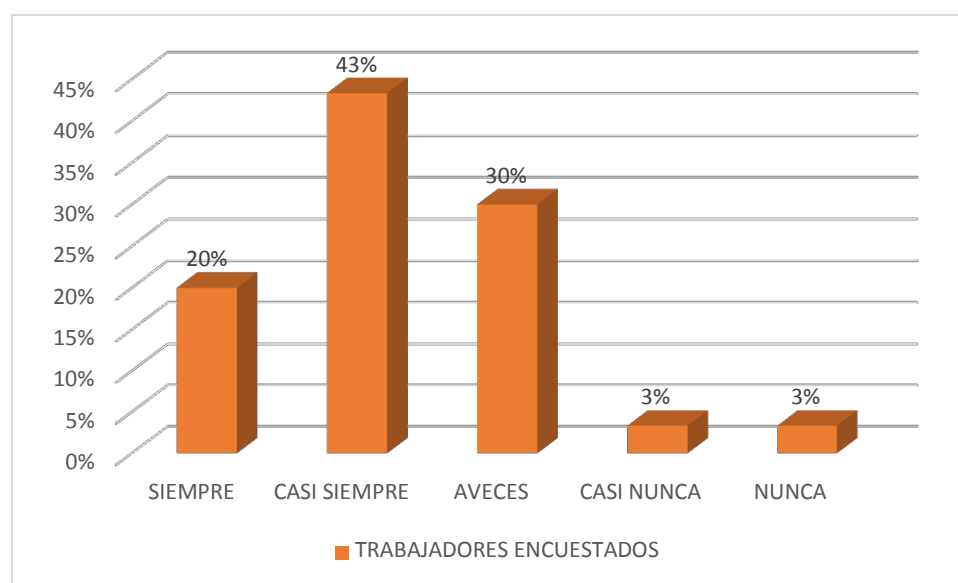
- Del total de los trabajadores encuestados se observa que el 10% casi siempre considera que existe un trabajo coordinado con las demás áreas/ unidades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote y el 37% considera a veces que existe un trabajo coordinado con las demás áreas/ unidades en la de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

**TABLA N°3: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA RELACIÓN LABORAL Y AMICAL CON SUS COMPAÑEROS**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
SIEMPRE	6	20%
CASI SIEMPRE	13	43%
AVECES	9	30%
CASI NUNCA	1	3%
NUNCA	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017  
Elaboración propia

**FIGURA N°03: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA RELACIÓN LABORAL Y AMICAL CON SUS COMPAÑEROS**



FUENTE: TABLA N°03

INTERPRETACIONES:

- Del total de los trabajadores encuestados se observa que el 43% considera que casi siempre existe una buena relación entre



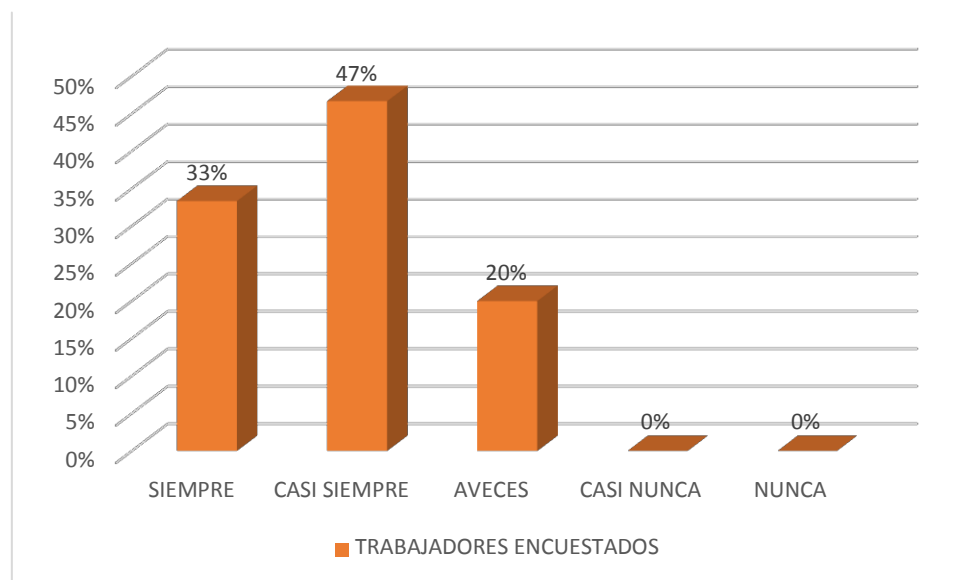
compañeros, y un %3 considera que nunca existe una buena relación entre compañeros en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

**TABLA N°4: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA COMUNICACIÓN ENTRE JEFES Y COLABORADORES**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
SIEMPRE	10	33%
CASI SIEMPRE	14	47%
AVECES	6	20%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017  
Elaboración propia

**FIGURA N°02: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA COMUNICACIÓN ENTRE JEFES Y COLABORADORES**



FUENTE: TABLA N°04

INTERPRETACIONES:

- Del total de trabajadores encuestados el 33% considera que siempre existe una buena comunicación entre jefes y colaboradores y el 20% indica que a veces existe una comunicación entre jefes y colaboradores.

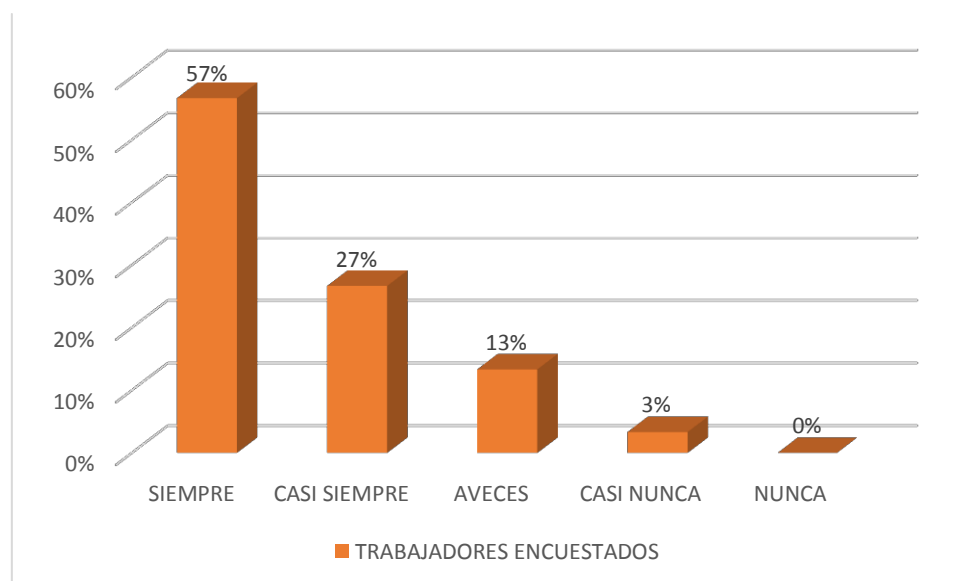
**TABLA N°5: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE EL ANÁLISIS DEL GRADO DE PRIORIDAD DE TU TRABAJO**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
SIEMPRE	17	57%
CASI SIEMPRE	8	27%
AVECES	4	13%
CASI NUNCA	1	3%
NUNCA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017

Elaboración propia

**FIGURA N°05: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE EL ANÁLISIS DEL GRADO DE PRIORIDAD DE TU TRABAJO**



FUENTE: TABLA N°05

INTERPRETACIONES:

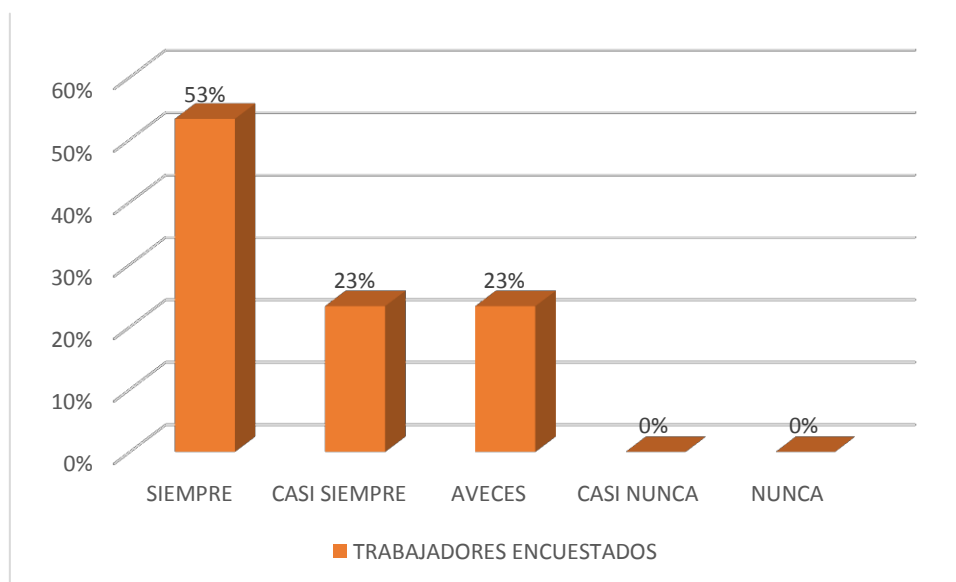
- Del total de trabajadores el 57% indica que siempre consideran el grado de importancia de su trabajo y un 3% indica que casi nunca considera el grado de importancia de su trabajo.

**TABLA N°6: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA IMPORTANCIA DE SU PUESTO DE TRABAJO**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
SIEMPRE	16	53%
CASI SIEMPRE	7	23%
AVECES	7	23%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del área de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2017  
Elaboración propia

**FIGURA N°06: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA IMPORTANCIA DE SU PUESTO DE TRABAJO**



FUENTE: TABLA N°06

INTERPRETACIONES:

- Del total de trabajadores el 53% consideran siempre la importancia de su puesto, el 23% casi siempre consideran la importancia de su puesto y el 23% a veces consideran la importancia de su puesto.